

LE AGENZIE PER IL LAVORO E I LAVORATORI IN SOMMINISTRAZIONE DOPO IL "JOBS ACT"

Stefano Consiglio

(Università Federico II di Napoli)

Luigi Moschera

(Università Parthenope di Napoli)

Sala Zuccari

Palazzo Giustiniani

presso il Senato della Repubblica

Via della Dogana Vecchia, 29 - Roma

 **ebitemp**
ente bilaterale per il lavoro temporaneo


forma.temp



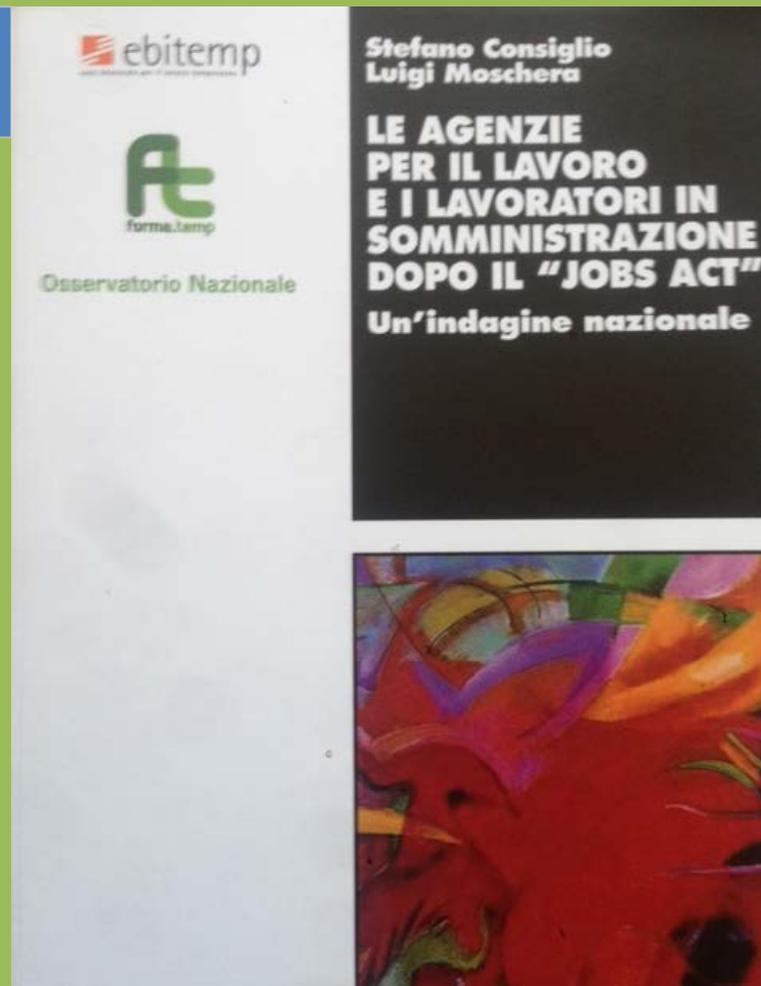
I Rapporti sull'evoluzione del settore delle agenzie per il lavoro

- “Le Agenzie per il lavoro – Organizzazione, regolazione, competitività” Sole 24 Ore, 2005;
- “Dall’interinale ai servizi per il lavoro. Il comparto delle agenzie per il lavoro” Franco Angeli, 2008;
- “Le agenzie per il lavoro e le risposte strategiche e organizzative alla crisi economica”, Franco Angeli, 2010;
- “IV Rapporto sull’evoluzione del settore delle Agenzie per il lavoro in Italia”, stampato in proprio da E.Bi.Temp 2013.
- **“Le agenzie per il lavoro e i lavoratori in somministrazione dopo il job act” Franco Angeli 2016**
- **“Temporary Work Agencies in Italy – Evolution and Impact on the Labour Market” Springer 2016**



La struttura del Rapporto

- La radiografia del comparto
- Le percezioni sulle prospettive di sviluppo
- La situazione economico-finanziaria del comparto
- Il focus di approfondimento: l'indagine sui lavoratori in somministrazione



La squadra

Paola Consiglio
Francesco Cirillo
Fabrizio Ferrentino
Valeria Platone

Laura Borgogni (Prof. Ordinario di
Psicologia del Lavoro - Università La
Sapienza)

Chiara Consiglio (Ricercatrice e docente
di Psicologia del Lavoro – Università La
Sapienza)

Mariavittoria Cicellin (Docente di
Organizzazione Aziendale Università Suor
Orsola Benincasa di Napoli)

Pietro Menatta , Gianluca Cepale e
Valerio La Mura.



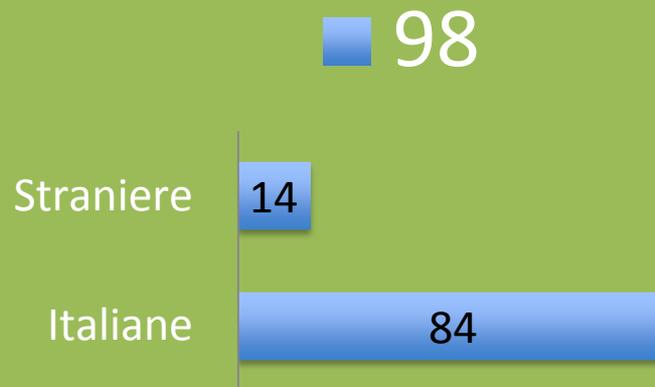
*Le agenzie
per il lavoro
in Italia:
assetto e
prospettive*



L'assetto del comparto: gli operatori

Un comparto consolidato e vivo

Agenzie attive nel 2015

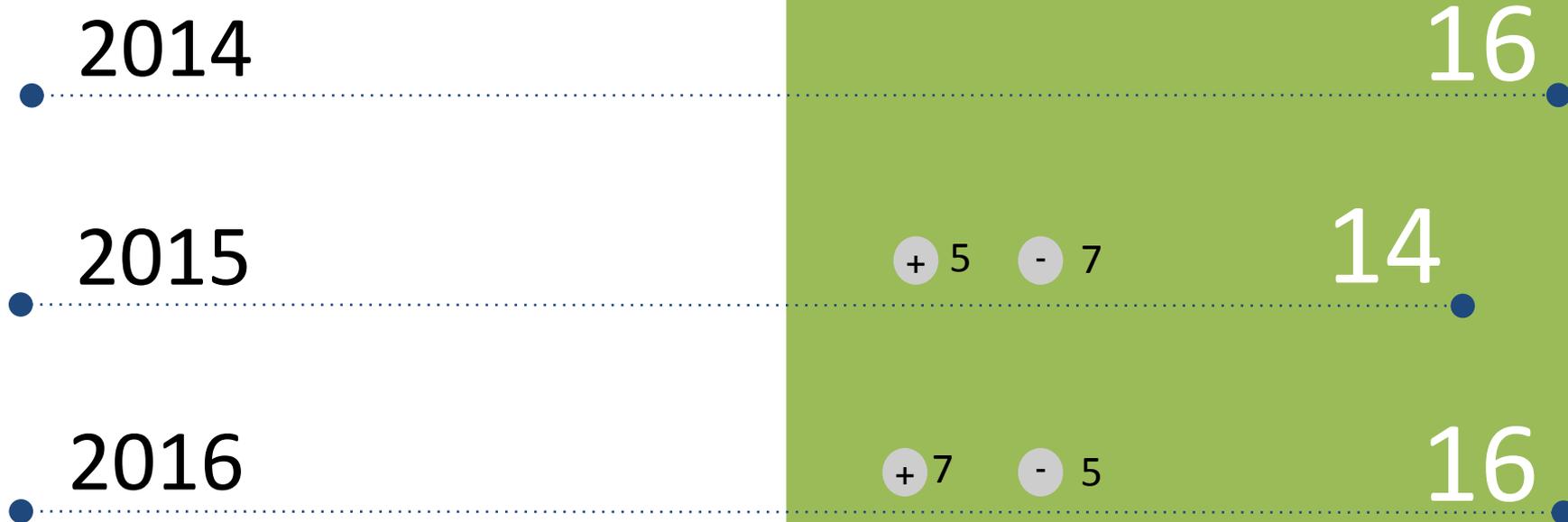


Agenzie attive nel 2016



L'assetto del comparto: l'evoluzione degli operatori stranieri

Un segmento d'offerta instabile e a volte opaco



L'assetto del comparto: confronto con l'Europa

Il numero di operatori in Italia è di gran lunga inferiore a quello degli altri paesi europei.



■ 1000 Francia e Germania

■ 100 Italia

L'assetto del comparto: confronto con l'Europa

Il mercato italiano delle agenzie per il lavoro è molto concentrato rispetto al resto d'Europa.

La quota di mercato detenuta dalla prime tra agenzie (tasso di concentrazione) in Italia è del 40% contro il 14% europeo.

In Europa 14%

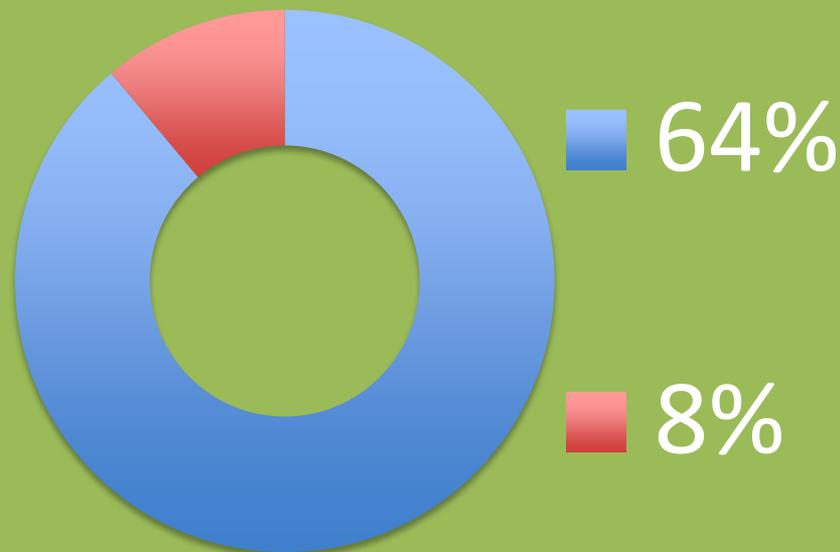
In Italia 40%

L'assetto del comparto: l'asimmetria territoriale

Il mercato delle agenzie per il lavoro è concentrato nelle regioni del nord Italia

Presenza filiali nel
Mezzogiorno

Presenza filiali in Emilia Romagna
Lombardia, Veneto, e Piemonte



L'approccio strategico organizzativo

Diversificazione

Somministrazione ma non solo



Formazione, ricerca e selezione, outplacement, politiche attive del lavoro



Assetto organizzativo ad holding



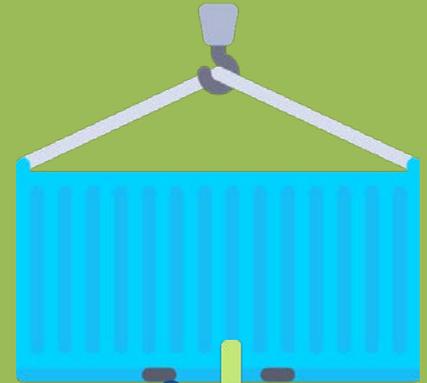
L'approccio strategico organizzativo

Differenziazione

Dall'approccio generalista
all'approccio specialista

Differenziazione per comparto
e/o profilo

L'assetto organizzativo
divisionale



Le caratteristiche strutturali (2015)

Fatturato: 8.000 milioni di €

Filiali: 2.300

Addetti: 8.500

+ 17,6% rispetto al 2014



+0,3% rispetto al 2014



-0,4% rispetto al 2014



L'evoluzione del fatturato



L'evoluzione del fatturato/addetto



Le performance collettive (dati 2015)

Rapporti di lavoro
attivi su base mensile: **346.200**

Rapporti di lavoro attivi
su base mensile a tempo
indeterminato: **22.188**

Ore lavorate all'anno: **404.897**

+ 15,8% rispetto al 2014



51,4% rispetto al 2014



+8,8% rispetto al 2014



Le performance stimate (anno 2016)

Rapporti di lavoro attivi su base mensile: in aumento +8%

Rapporti di lavoro attivi a tempo indeterminato (settembre): 38.000

Numero ore lavorate: in aumento 3%

+8%



+3%



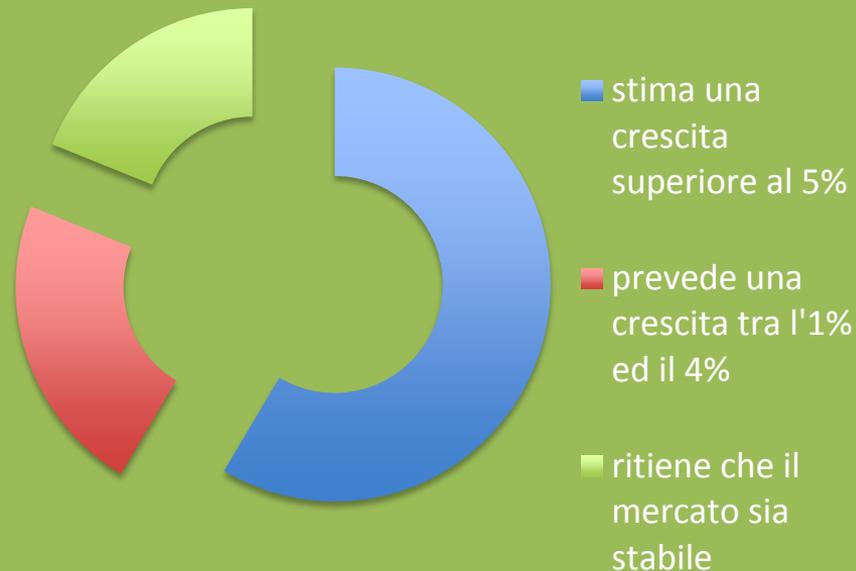
Le percezioni sulle prospettive di sviluppo

Le previsioni di crescita nel prossimo biennio sono positive

56% superiore al 5%

25% tra l'1% ed il 4%

21% nessuna crescita



L'indagine sui lavoratori in somministrazione

La ricerca su campo

- **17** Agenzie del lavoro partecipanti
- **67.517** lavoratori contattati
- **11.517** lavoratori che hanno risposto
- **10.019** questionari validi e completi
- Questionario on line anonimo (23 domande e 68 affermazioni)

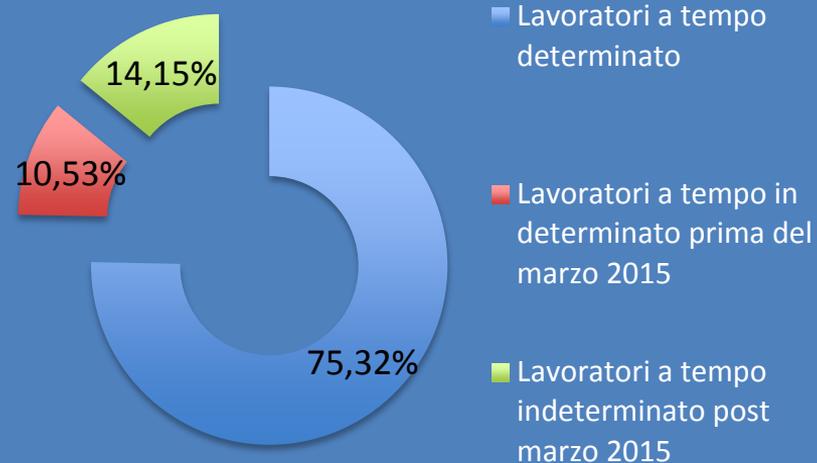
La composizione del campione

Tot. 10.019

7.547 TD

1.054 TI-pre

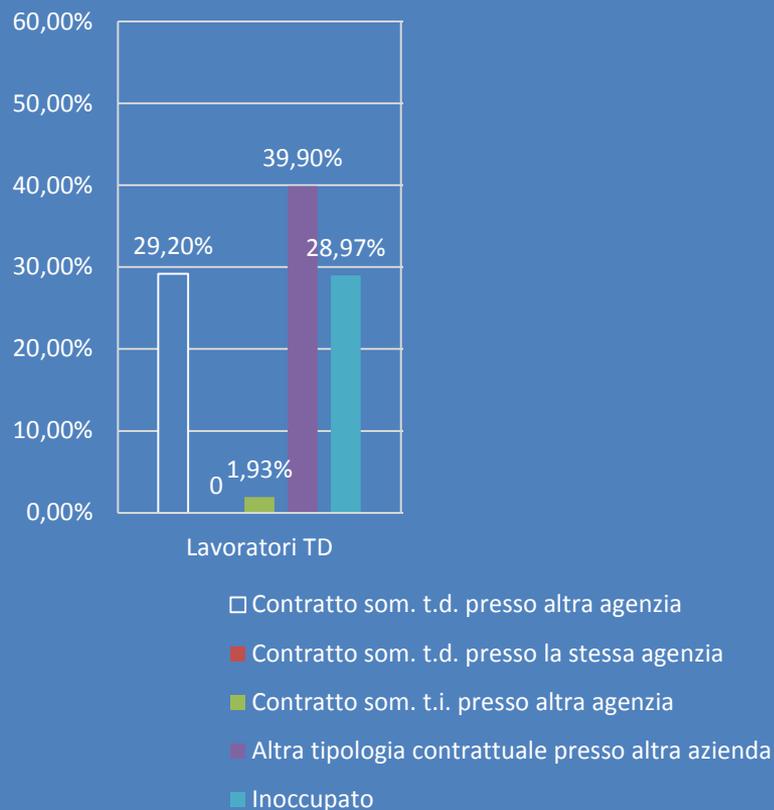
1.418 TI-post



La posizione precedentemente ricoperta in somministrazione

Lavoratori assunti a tempo determinato (TD)

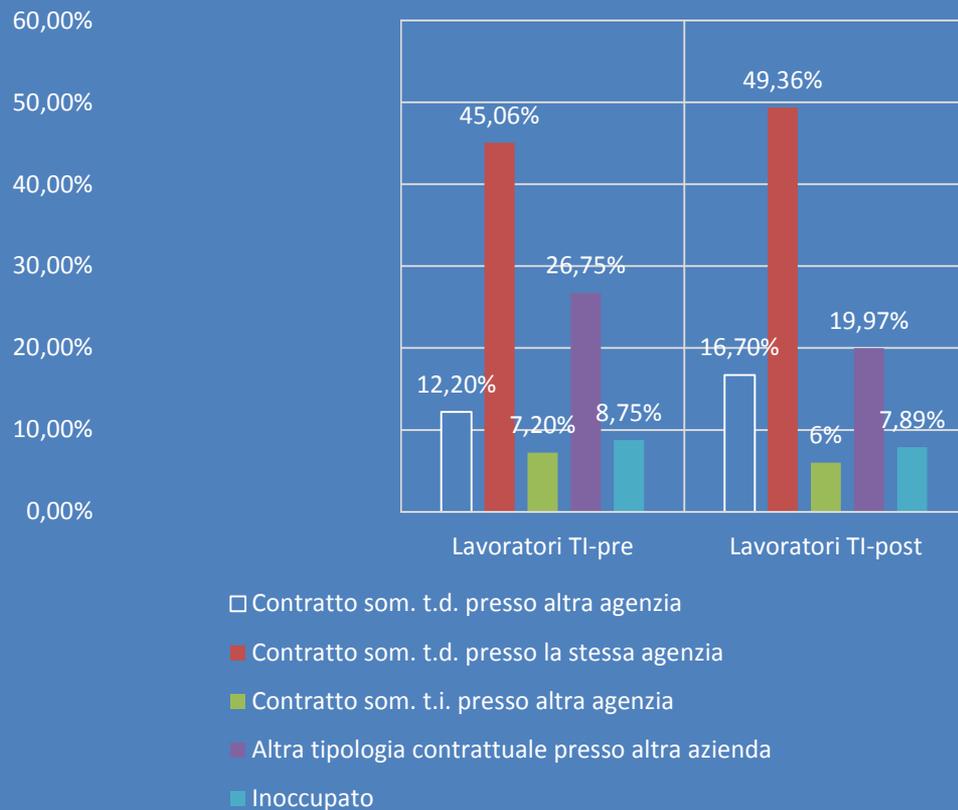
Precedente posizione: inoccupati o con altre forme contrattuali



La posizione precedentemente ricoperta in somministrazione

Lavoratori assunti a tempo indeterminato
(pre e post marzo 2015)

Precedente posizione: somministrati a tempo determinato e altri contratti in azienda



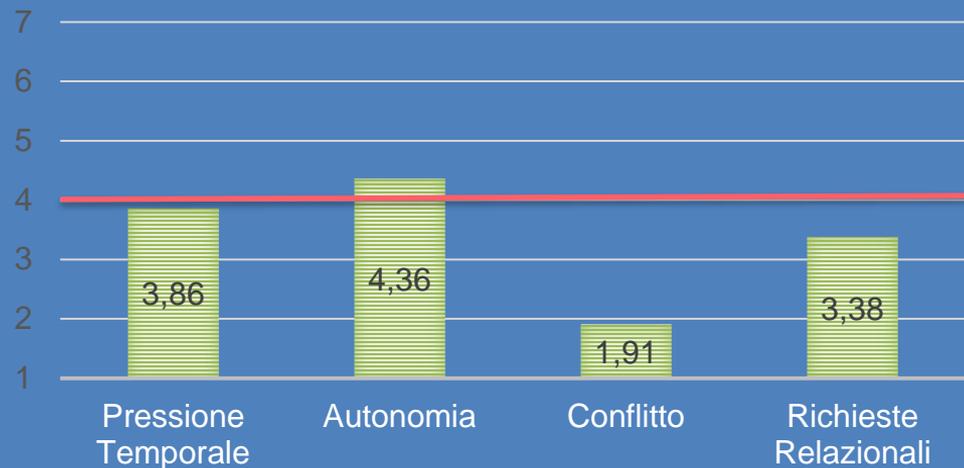
L'indagine sui lavoratori in somministrazione: benessere e soddisfazione

Le dimensioni analizzate

- 1) Le **caratteristiche del lavoro**
- 2) Lo **stress lavorativo cronico** o **burnout**
- 3) Il ***dual commitment***
- 4) L'**insicurezza lavorativa** e le **alternative lavorative**
- 5) La **soddisfazione generale**
- 6) La **soddisfazione** collegata all'appagamento di **specifici bisogni**
- 7) La **percezione di discriminazioni** nel posto di lavoro

Le caratteristiche del lavoro

Elevata autonomia nella mansione



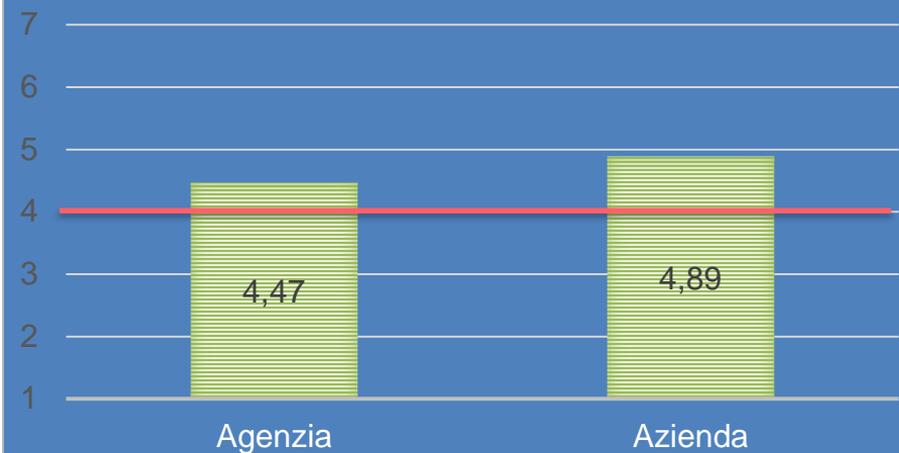
Lo stress/*burnout*

Basso livello di burnout

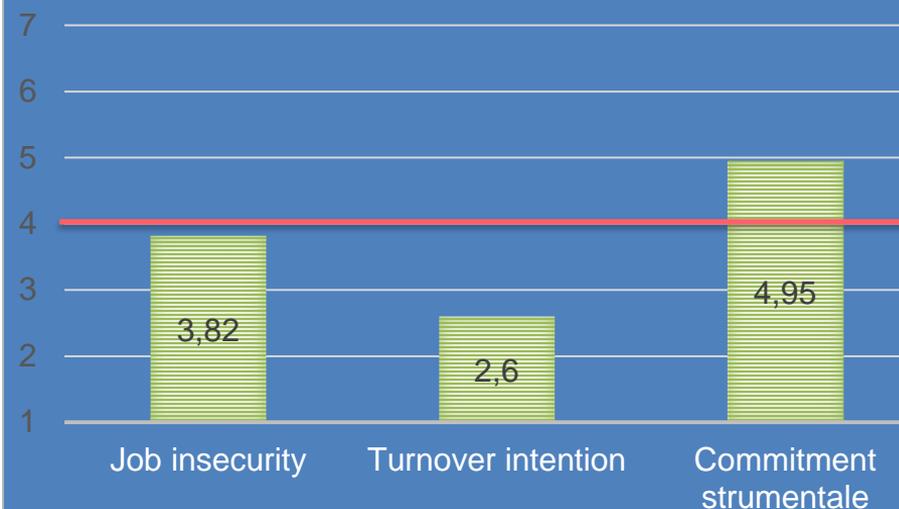


Il *dual commitment*

**Maggiore commitment con
l'azienda utilizzatrice**



**L'insicurezza e le alternative
lavorative**



**Elevato 'attaccamento' al lavoro per
mancanza di alternative**

Gli indicatori di benessere: la soddisfazione generale

Elevata soddisfazione nel rapporto con l'agenzia

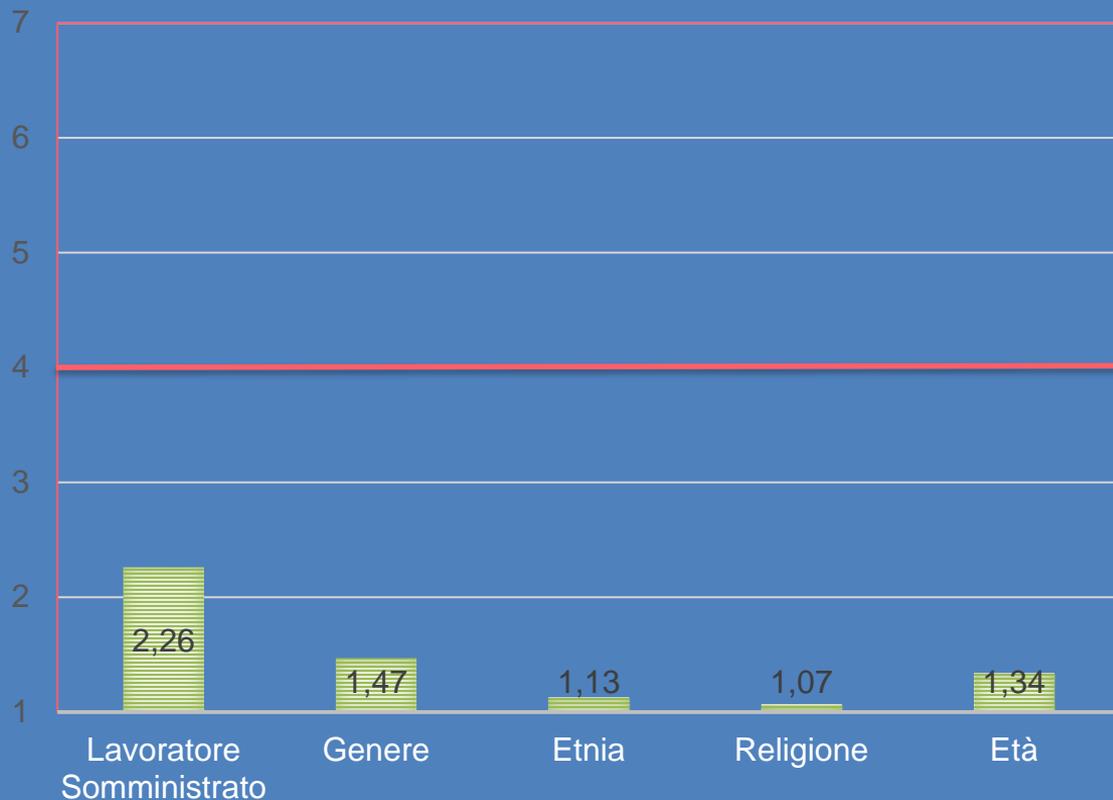
La soddisfazione di bisogni specifici

Soddisfazione per la retribuzione



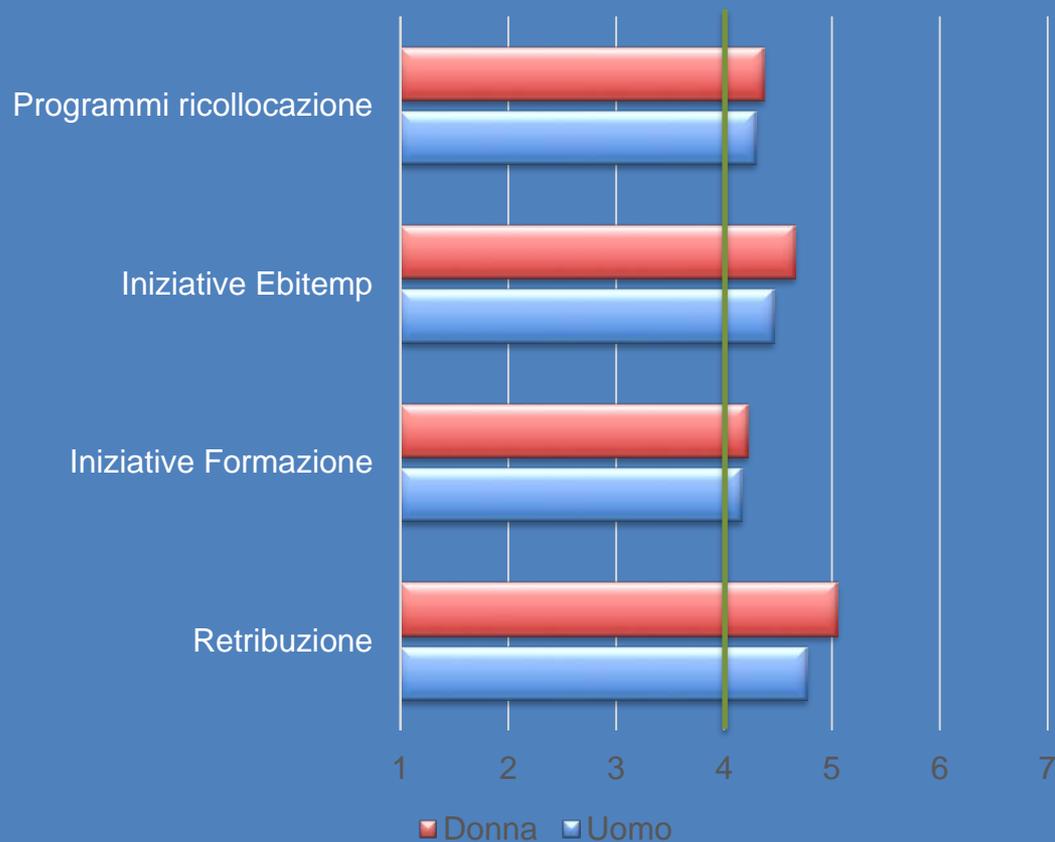
La percezione di discriminazioni

Limitata percezione di essere discriminati in quanto lavoratori in somministrazione



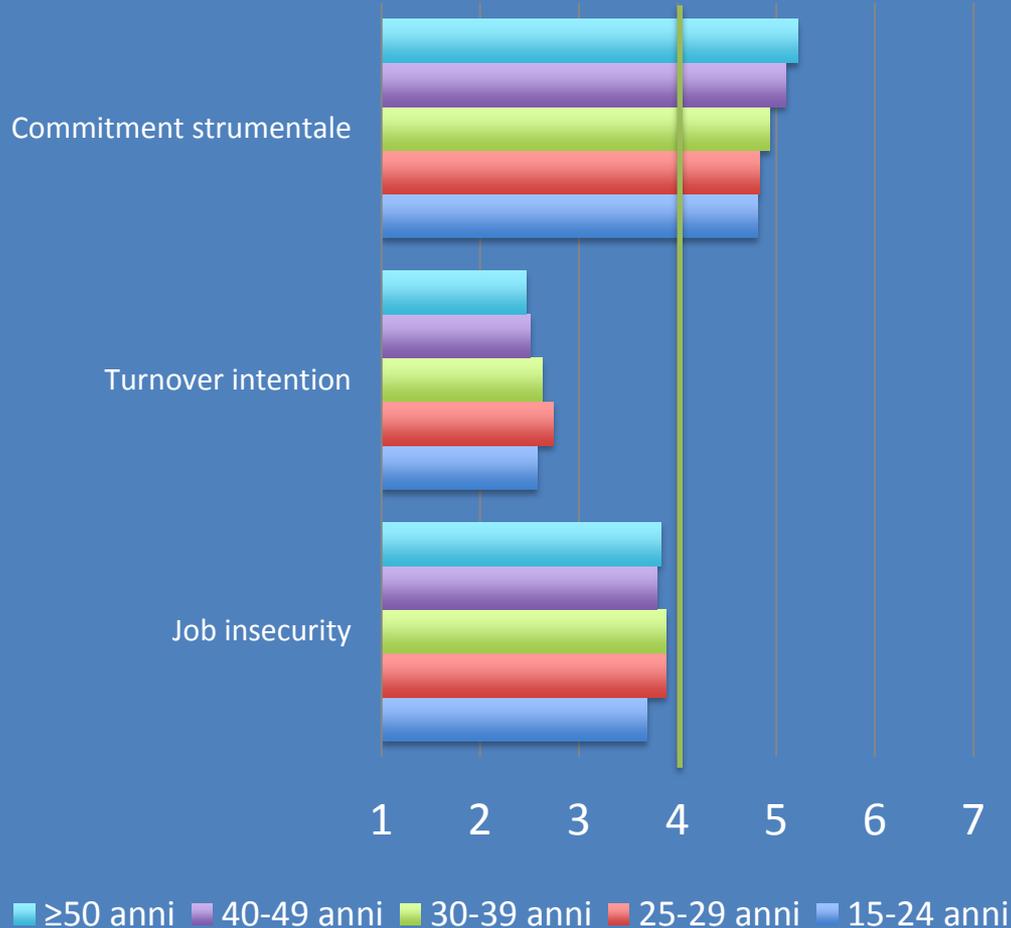
Soddisfazione di bisogni specifici per genere

Le donne sono leggermente più soddisfatte degli uomini per retribuzione e iniziative Ebitemp



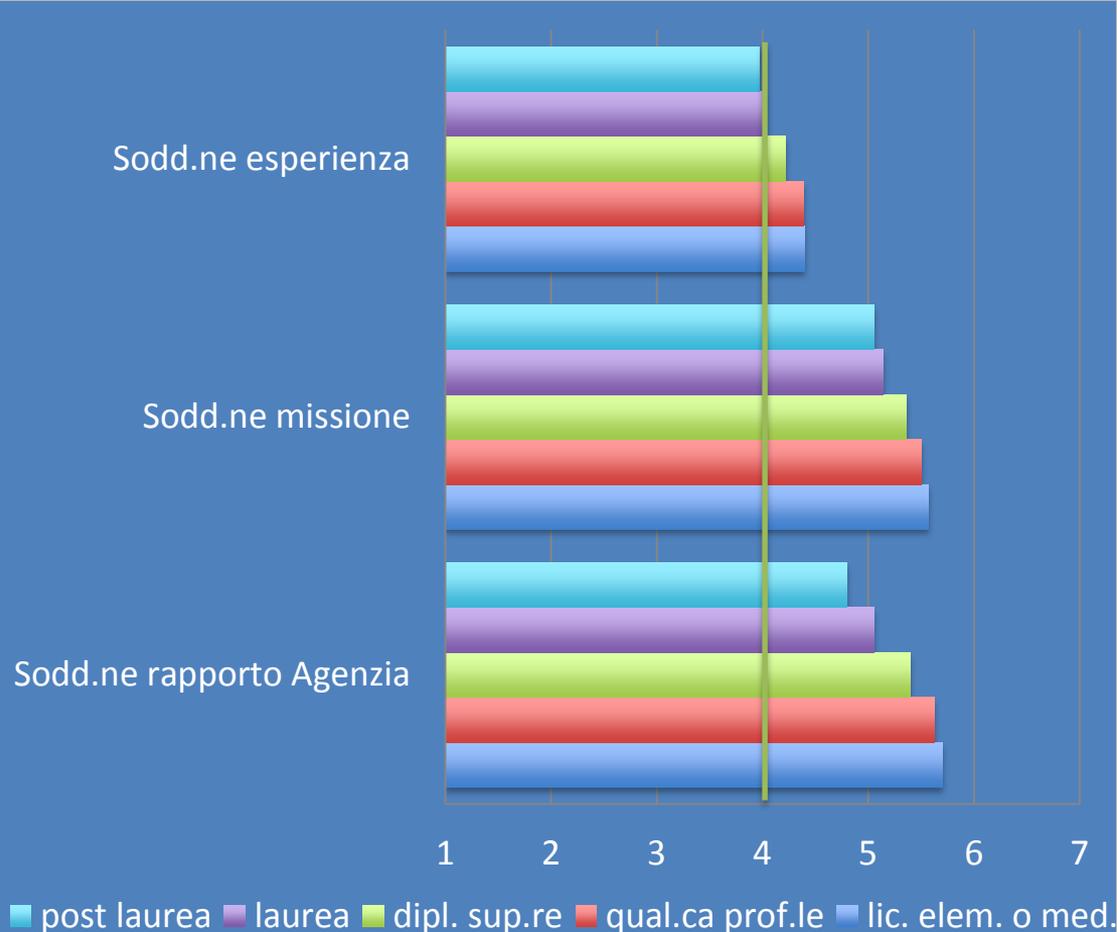
Insicurezza e alternative lavorative per fasce di età

L'attaccamento' al lavoro per mancanza di alternative è superiore nei lavoratori più anziani



Indicatori di soddisfazione generale per **titolo di studio**

Il possesso di titoli di studio più elevati è associato a minore soddisfazione in generale



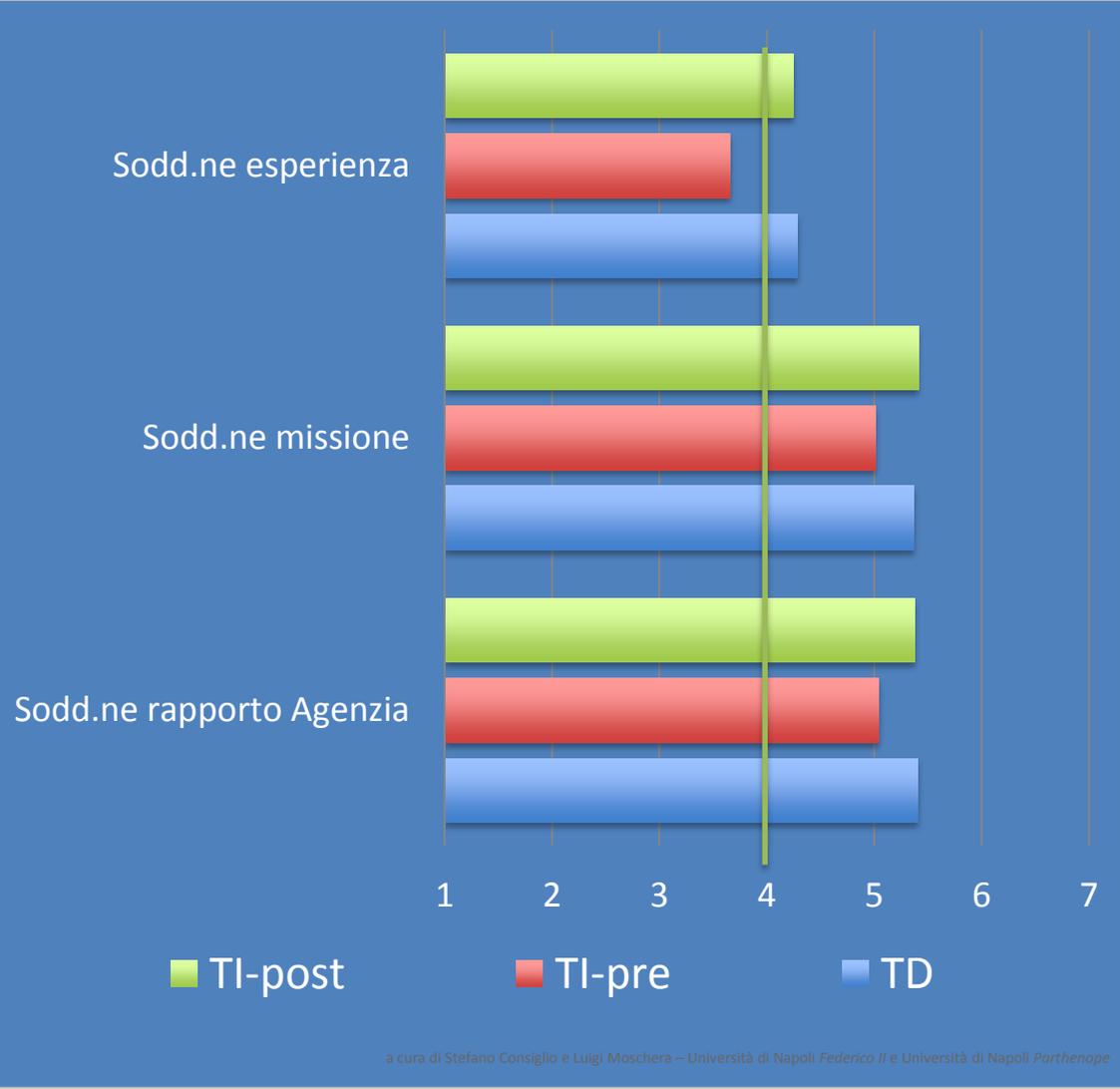
Indicatori di soddisfazione per area geografica

Il lavoratori del sud sono più soddisfatti



La soddisfazione generale per contratto

**Minore soddisfazione dei
lavoratori a tempo
indeterminato pre marzo
2015**



L'insicurezza e le alternative lavorative per contratto

Minore sensazione di insicurezza per i lavoratori a tempo indeterminato post marzo 2015

Turnover intention

Commitment
strumentale

Job insecurity

1 2 3 4 5 6 7

■ TI-post

■ TI-pre

■ TD

Profilo dei lavoratori più soddisfatti

- sono leggermente più **donne** che uomini
- nella maggior parte dei casi hanno **meno di 24 anni**
- spesso hanno come titoli di studio la **licenza elementare/media** o la **qualifica professionale**
- solitamente risiedono nelle **regioni del Sud o nelle isole**
- hanno un contratto **a tempo indeterminato post**



Profilo dei lavoratori meno soddisfatti

- sono in egual misura **sia uomini che donne**
- più frequentemente hanno **tra i 30 e 39 anni**
- nella maggior parte dei casi sono **laureati**
- risiedono in egual misura **in tutte le aree geografiche** del nostro Paese
- hanno un contratto **a tempo indeterminato pre**



Punti di forza: i fattori che contribuiscono al benessere

Sul lavoro mi sento discriminato/a in relazione alla mia religione	1,07	😊
Sul lavoro mi sento discriminato/a in relazione alla mia etnia	1,13	😊
Quando sono al lavoro mi capita di trattare male gli altri (interpersonal strain)	1,27	😊
Sul lavoro mi sento discriminato/a in relazione alla mia età	1,34	😊
Sul lavoro mi sento discriminato/a in relazione al mio genere	1,47	😊
Mi sento emotivamente legato/a all'azienda dove sto lavorando (commitment di azienda)	5,02	😊
Complessivamente sono molto soddisfatto/a dal mio lavoro nella attuale missione	5,34	😊
Soddisfazione del rapporto con la agenzia	5,36	😊
Soddisfazione dei rapporti con colleghi e superiori della azienda utilizzatrice	5,70	😊

Criticità: i fattori da monitorare

Soddisfazione per premi, incentivi, benefit (**soddisfazione per l'esperienza di lavoratore in somministrazione**)

3,79 ☹️

Soddisfazione per le possibilità di carriera (**soddisfazione per l'esperienza di lavoratore in somministrazione**)

3,79 ☹️

Il mio lavoro mi lascia considerevoli margini di indipendenza e libertà su come svolgere le diverse attività (**autonomia**)

3,95 ☹️

Il mio lavoro implica dover soddisfare una molteplicità di esigenze di altre persone (**richieste relazionali**)

4,20 ☹️

Mi sento insicuro/a circa il futuro del mio lavoro (**job insecurity**)

4,25 ☹️

Nello svolgimento dei compiti lavorativi devo tenere attentamente sotto controllo il tempo (**pressione temporale**)

4,70 ☹️

Attualmente tenere questo lavoro rappresenta per me una necessità (**commitment strumentale**)

5,73 ☹️

Considerazioni finali

- Le Agenzie e il nuovo rapporto con i lavoratori
- Le Agenzie da fornitori a partner strategici delle imprese utilizzatrici
- Le Agenzie da simboli della precarietà a broker istituzionali

Le sfide

- La capacità delle ApL di gestire il salto dimensionale
- Risposte differenziate a modelli regionali differenziati
- Investire nel lavoratore
- Investire nel ruolo istituzionale (ad es. integrarsi maggiormente con il sistema formativo, la capacità di intercettare i NEET, le Politiche attive)

Grazie

Stefano Consiglio

stefano.consiglio@unina.it

Luigi Moschera

moschera@uniparthenope.it